

【 技能伝承 に 取り組む 企業の 好事例発表 と 意見交換 】

県内の職業能力開発関係者・職業能力開発推進者が一堂に会した中において、認定職業訓練及び職業能力開発に関する情報の提供並びに意見交換を行い、相互啓発を図ると共に一致協力して生涯職業能力開発の促進と地域産業の発展に携わる人材の育成、職業キャリアの形成、ものづくりの魅力、技能者の持つ技能を伝えるためのイベントとして企業の好事例発表とパネルディスカッションの概要をまとめた。

＝ 実施報告書 ＝

日時 平成28年10月12日(水) 14時～16時

第1部： 企業の好事例発表

株式会社 ジャパンセミコンダクター 取締役総務部長 沖代 恭太 氏
◇ 技能実践教育「きたかみ匠塾」の取り組み ◇

株式会社 薄衣電解工業北上工場 常務取締役工場長 西谷 重夫 氏
◇ 「共育=共に育つ」基本とした人材育成 ◇

有限会社 藤里木工 代表取締役社長 及川 雄 氏
◇ 岩谷堂筆筥づくりの技能伝承 ◇

八幡平市安代漆工技術研究センター 副所長 富士原 文隆 氏
◇ 漆器づくり漆師育成センターの取り組み ◇

第2部： パネルディスカッション

「技能伝承の育成取組について」

コーディネーター

地方独立行政法人岩手県工業技術センター

理事兼ものづくり技術統括部長 鎌田 公一 氏

企業における好事例発表 及び パネラー



株式会社 ジャパンセミコンダクター
取締役総務部長
沖代 恭太 氏

大分事業所を1970年、岩手事業は1973年から半導体製造を創業、40年以上培われた「ものづくり」のノウハウ・マインドは脈々と受け継がれ、さらに新たな価値を生み出す、製造現場を中心に改善活動に取り組み、更なる製造力強化の為、人材育成と環境整備を永続的に進めて、半導体産業を牽引していくリーディングカンパニーとなる企業を目指しています。

企業における好事例発表 及び パネラー



株式会社 薄衣電解工業北上工場
常務取締役工場長
西谷 重夫 氏

創業昭和33年、川崎の浜で海苔養殖を営んでいた弊社創業者が東京湾の水質問題をきっかけに海苔養殖から転業し、編み機の編み針の電解研磨を手がけ、その後高度成長と電子部品産業の発展にあわせ、圧着端子、半導体リードフレーム、コネクタ、自動車向け電子部品へのめっきに携わってきました。お客様のご愛顧に支えられ、今年で55期目を迎えています。

企業における好事例発表 及び パネラー



有限会社 藤里木工
代表取締役社長
及川 雄 氏

工芸的価値の高い岩谷堂筆筥を製作する工房として、「木地加工」「漆塗」「彫金」と三つの工程に別れ、通常は分業で行う全工程を一貫して製作しています。「伝統を受け継ぐ」ということは、職人が持てる技と知恵を駆使し、これまで以上に優れたものを作ることだと(堪えず技能・技量を向上させる)精神の基でものづくりを極めていきます。

企業における好事例発表 及び パネラー



八幡平市安代漆工技術研究センター
副所長
富士原 文隆 氏

日本有数の上質な生漆を産出している八幡平市安代地区として、漆芸家を目指す若手のアカデミーとして、昭和58年に開設されました。古くから生活に根ざした漆器作りの伝統を継承するとともに、現代に合った新作に挑むため、2年間の研修課程で木地制作から下地、漆精製、塗り、加飾など、漆工に関する実践的課程を通し、塗師を育成しています。



コーディネーター
地方独立行政法人岩手県工業技術センター
理事兼ものづくり技術統括部長
鎌田 公一 氏

日頃からご利用頂き、ありがとうございます。当センターでは「創るよこび・地域貢献」、「企業の皆様と一緒に」を基本姿勢として、技術相談や依頼試験、機器貸出などの基本サービスを通じ、皆様が使いやすいセンターを目指すとともに、各種研究と事業化・商品化に向けた取組や産業人材の育成を通じて、地域企業の発展と県内産業の振興に努めております。

第1部 技能伝承に取り組む企業の好事例発表

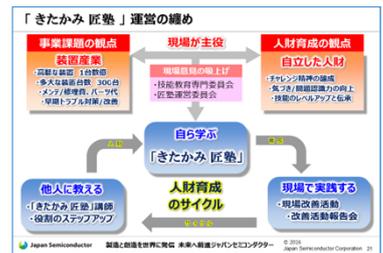


株式会社 ジャパンセミコンダクター
取締役総務部長
沖代 恭太 氏

技能実践教育「きたかみ 匠塾」の取り組み



株式会社ジャパンセミコンダクターは平成28年4月1日に誕生しました。
(株)ジャパンセミコンダクター岩手事業所では1973年、大分事業所では1970年から半導体製造を続けております。40年以上の岩手と大分がひとつに融合したことで、それぞれの地でこれまで培われた「ものづくり」のノウハウ・マインドは脈々と受け継がれて、新たな価値を生み出し、力強く成長する製造現場を中心に改善活動を進める為、人財育成と環境整備を永続的に取り組んでおります。強みは、車載製品の量産を通じて得た品質力、多くの新製品開発を通じて身に付けた開発から量産にスピーディに移行する開発技術力、少量多品種生産を通じてフレキシブルな生産体制による管理した製品を提供しています。人財(人は財産)育成体制は、教育理念に基づき教育委員会を設け「一般教育委員会」「技術教育委員会」「技能教育委員会」の3部門で構成しており、特に技能継承にあたる部門として「技能教育委員会」において、計画・実行・フォロー確認を1回/期(上期 年度計画等、下期 進捗確認等)を明確にして、1994年度より設備に強い人づくりを目的に「きたかみ 匠塾」を設立し中堅層の職種別教育として、5つのコースを設けて《部門を離れ2.5ヶ月間専従》で座学+実践、活動発表、他社見学も取入れ、自分達の常識を見直す機会として、ものづくりを広い視野で考えられる教育を行っています。講師については社内から選出し、教える事で自己のスキルアップに繋げている。また、カリキュラムも都度、製造部と連携しニーズを捉え反映させることにより、ブラッシュアップを行い1回/期(2回/年)開校し進めています。創立以来、21年間で述べ771名が修了。



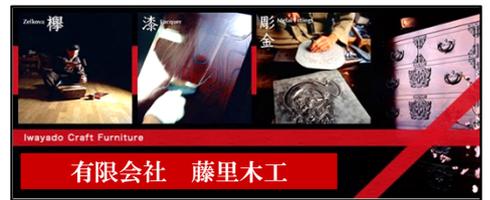
株式会社 薄衣電解工業 北上工場
常務取締役工場長
西谷 重夫 氏

「共育=共に育つ」基本とした人材育成



小さなものから大きなものまで多品種少量生産工場であり、毎月の生産指示書の発行枚数は8000~9000枚という非常に多い会社。人材育成では、この多品種少量生産を支える生産体制として、やはり各自の技能がある程度ないと、良いものが出来ないということです。技能の習得『人が財産』ということで技能検定の取得 1級技能士が9名、2級が25名、併せて34名ですけれどもほぼ全体の半分が技能士、うち女性が2名、現代の名工が1名、めっきだけじゃなく前工程の金型の設計からプレスにも至り、エッチング製品の前工程から後工程までの一貫受注もしています。人材育成として指導員制度を行っています。新入社員や中途採用社員が入ってきた時点で、職場の先輩である班長クラスが指導員となり、新卒者は1年、中途採用社員は半年の期間で1対1の個人教育体制を行っています。内容的には会社規定・規則の教育は社会人として働くための知識の習得は労働とは… モラルとは… 担当業務の早期習得は教わりながらの実践、指導員との信頼関係の確立、職場内への溶け込みがスムーズになるなどの『共育=共に育つ』を基本としています。技能の習得伝承のための取り組みを行っています。会社として「3S活動」に取り組んでいます。めっき職場は《汚れやすく、錆びやすい、掃除にくい》等の従来からの強いイメージを根底から払拭する！をスローガンに全員活動、ステップ1;全員対象に⇒ 3S教育、自己3Sスキルアップシートの運用、ステップ2 :朝一番の仕事開始 ⇒ 10分間を全員一斉清掃タイム、ステップ3;床面の3S実施 ⇒ 床面のペンキ塗り、テープによるライン引きと区画区分、ステップ4;棚の3S ⇒ 区画、明示、ステップ5;装置の3S ⇒ 従来の【メンテナンスday】を【3S・メンテナンスday】に一体化設定、ステップ6;社屋の3S ⇒ 巡回実施、外壁修繕・塗装と自主改善の発揮と女性陣の大活躍で日常の活動に定着化。北上川流域のものづくりネットワーク主催3Sサミットに参加【3S奨励賞】受賞。地域貢献活動として、会社周辺の美化運動の実施、インターシップの受入、地域イベント(運動会・お祭り等)でのベッコウ飴の配布。
従業員採用状況は、市内の新卒高校生を優先に毎年1~2名を採用、必要に応じて中途採用、採用の基準 明るく挨拶のできる人を優先選考。行政、団体主催の各種教育への参加 ⇒ 階層別教育、企業・施設見学。資格の取得 ⇒ 業務関連資格、労務・財務・基準法。勉強会の実施 ⇒ 社内めっき勉強会、同業者相互訪問。技能の伝承のところで、なかなか良いアイデアが少ない中で、昔はマニュアルを作成してましたがマニュアルだけでは十分に伝えることが出来かね解りにくいこともある。最近は、ビデオ等で熟練作業者の動作を写してノウハウの保存をしている。また、旧マニュアルを使うことも大事で特にアナログ的な部分があって、意外と見直してみると重要な箇所を知ることがあるでPDF化してCDに見える化保存、まだ青焼きの資料等も同じくCDに落とし込み見える化保存することで、いつでも、誰でも、活用できる様、技能の伝承に繋がる資料にも手掛けております。





有限会社 藤里木工

当社は、昭和36年に奥州市江刺に創業 もともと木工所ということで、岩谷堂箆笥製作を本業にしています。 お客様のご要望に応じた木を加工して出来る品物を供給しております。 お寺の山門にかける額を作ったり、お神輿を作ったり、神社を作ったということもありました。 箆笥と云うのは後から就いてきたという感じなのですがいろいろなを手掛けている木工との建具の職人です。 バブル・高度経済成長期の波に乗りまして、他の岩谷堂箆笥を製造している会社の下請けというところから岩谷堂箆笥製作を始める様になり、昭和42年から岩谷堂箆笥を中心に製造する様になりました。 その後、工場の方は自宅兼工場で作業をしてきた中で、どうしても工場の方が手狭になってきた状況になり、昭和51年頃から工場をどうにかしなくては行けないと計画しながら、平成5年に新幹線の水沢江刺駅の近くに新築。 岩谷堂箆笥を中心につくりながら木工をやるということで今に至っております。

その間にいろいろな取り組みをしまして、岩谷堂箆笥 それからももちろん木工屋ですので、お客様から依頼された木を使った品物は何でも作るという方針で、例えば、住宅を解体した廃材を再利用してリサイクルの箆笥を作り環境面で配慮したり、また 新しい取り組みでは東京のデザイナーの方々より依頼を受けて、それぞれの試作も行っています。 最近では、東京オリンピックの国立競技場を設計された方に頼まれた品物も完成させました。

加工棟・組立棟・塗装棟・事務棟の4棟の中で、社員は14人で作業をしております。 発表された2社のように大きな会社じゃないので、少人数で細々と技能を發揮している職場です。 それでも岩谷堂箆笥ということ、後発のメーカーですけれども技能・技術が一番あると自論をもって取り組み、ものづくりのモットーとしては、とにかく頼まれたら断らない、こんなもの出来ないか…？と言うことがあればまず受けて断らない、こんなもの出来ないか…？と言うことがあればまず受ける、それから真面目にきちんとした品物をつくと云う気構えでものづくりをしています。 社員14名に会長、社長、専務を入れた17名で運営をしている職場は、岩谷堂箆笥の木地加工部門・塗装部門・彫金部門の3部門を抱えて木工ものづくりに携わっております。 岩谷堂箆笥を製作している企業の中では、当社だけが3部門の全職場を一堂をもって取り組んでいます。 岩谷堂箆笥に係わる伝統工芸士は22名おります。 当社では6名が認定されており、会長は総合部門といまして一人で木地をつくって・漆を塗って・金具をつかっての最初から最後の完成までの全3部門を出来る唯一の伝統工芸士です。

認定部門では、木部加工部門・塗装部門 1名、木部加工部門 3名、金具部門 1名が登録されています。 今回の技能伝承のテーマにおける従業員採用状況としては、ここ3年程採用していません。 岩谷堂箆笥が高潮に販売された時代には好調な売り上げをしていましたが現状の生産量は3分の1くらいに減少。 岩谷堂箆笥づくりをやりたいと云う人は結構いますが採用できない状況になっています。 平成24年度に県で伝統的工芸品次世代後継者育成補助事業ありまして、伝統工芸士を育てましようの事業を利用して頂き2名を採用。 その後、T学園から1名を採用。 基本的には当社の場合は中途採用。 どうしても新卒で入っても身になるまでの期間が有するために、残る人が非常に少ないです。 なかなか、伝統工芸に携わる人材採用は厳しい現状を辿っております。 そういう状況ですので、一旦社会を経験した方で手に職をつけたいという転職希望の人を採用、入った方はウエイトレスをしてましたが、どうしても岩谷堂箆笥をつくりたいという女性が出て、20年以上も木工のものづくりに邁進しており伝統工芸士に認定され第一線で活躍しています。 当社の工場長を務めております。

当社の場合は男女問わず採用していますので、社員14名のうち4人が女性で職人として実際にものづくりに携わり木地加工、漆塗り作業。 我々の業種はどうしても技術の習得に長い年月がかかります。 伝統工芸士の認定試験を受けるのに12年間の経験年数が必要、昔は5年で年季明けという形で徒弟制度がありました。 今では、その徒弟制度は出来ませんので、採用した時点でお給料を支給して技術習得して貰うのが仕事です。 会社の中で、工場長と副工場長が技術指導員としての役目になっていただき、新しく採用した方に、職人としての基本・基礎からの技術・技能を教える立場にもなっていただき、技術・技能の伝承に繋がっています。 それでもキチンとした品物をつくれる様になるまでは、最低でも10年は費やし、その間を如何にやりがいを見つけているかを見守って育てているのが現状です。

技術・技能の分なんですが、教えたからそのまま身に付くものではなく、教わる人が出来た・出来ることと自分の思いや意志が強いのか弱いかで習得に個人差が現れますけれど、我慢強く伝承に励んでいます。 鮑(かん) 砥ぎにおいても3~5年かかりますし、納得いくかなを肩を出すまでは繰り返して積み重ねていくことで一人前に近づけるのです。 だから職人はいつまでも技術・技能の習得に励むことになります。 私自身伝統工芸士と会社の代表といっていますけれども岩谷堂箆笥づくりに係わる技術・技能を日々実作業で鍛錬しながら継承に携わっています。 社内では若い職人に伝統工芸士に認定されることを目指して貰い、昇給に励み職に繋げることもしています。 今後にも伝統工芸士を育てていくには課題が多くなってきています。 ひとつには受注量が3分1に減少している中で工芸士を育てるには、それなりの費用がかかるが、上手に作らせるためにはそれなりの練習をさせる機会が必要となるのが現実です。 そのために、厚生労働省が工芸士の育成という事業があり、数年に行われる伝統工芸士の試験を受けさせるために、併せて継承されてきた技術・技能を復習して教える方法もっています。 県の方からの補助制度も利用させて頂き、若い工芸士を育てています。 新しい工芸士を育てるために、新しい仕事

も考えながら新しい技術・技能を取り入れながら現在よりもレベルを向上させて伝統の技を残せる様に会社代表と伝統工芸士として、岩谷堂箆笥製作の木地加工・塗装、金具づくりにかわる技を教え伝承する努力を続けることが使命と覚悟して取り組んでおります。



事業と言うことではありませんけれど、30数年間に亘りまして漆の技術者を育てることに取り組んできました。 八幡平市安代漆工技術研究センターでございます。 町村合併いたしましたので八幡平市と言うことになりましたが、以前の安代町というところで始めた事業となります。 建物自体はご覧のとおり大きくはありませんが、漆に携わるセンターとしてシンボリックに漆の木を玄関前に植樹しています。

来所される方々に、漆の原木を知って頂き、木の葉の変化も見て頂き、そして年輪を重ねていく様と、当センターを修了した研究生に重ねて頂きたい想いがあります。 塗りの実践の内部ですけれども、床に座って昔ながらの体制で作業を行っています。 研究生は現在6名在籍。

本来であれば八幡平市が運営してしますので、市民の方に入所して頂くことなのですが、なかなか難しく地元の方が少ない状況です。 最近では県外の方が殆どです。 昭和58年に創設したセンターであり、修了した研究生は61名になります。 毎年3名枠で入所して頂き2年間を研究生として学んでいます。 定員割れすることなく、漆に興味をもち、関心の高い若い方が多くなってきています。 国内で漆について習うとすると、大学に習うか、産地で習うか、もしくはカルチャースクールで習うかに限られるだろうと思いつ、八幡平市が独自に開所している当研究センターには、他県からたくさんの方々が興味や関心が高い方が存在していることが分かります。 特に、女性が修了された61名の7割くらいにあたり、主に基本が食器を製作するもので、そういう観点では女性の極め細やかな感性を活かせる工芸であります。 ただ漆工芸を長く継承して頂くためには、男性の入所も増えて欲しい気持ちがあります。 床に座って塗る作業場に木の箱(戸棚)がありますけれど、これは漆を乾燥させる設備で業界では風呂といってます。 この中に棚を組んで漆を塗った作品を並べて乾燥させます。 どの様なことを2年間で習得するかといいますが、カリキュラム実践吸収と、それ以上に漆工芸への興味・関心を追求するための自分自身を投資する期間となります。 個々によって多少違いますが、企業の望むもしくは独立レベルまでの技術・技能は勿論ですが、当センターの特徴は、受注・販売ノウハウや修了生の実態とネットワークのあり方も指導し、最終的に独り立ちできる漆工の育成。 修了する暁には、2年間の研修課程で製作した作品展示と個々にまとめた成果プレゼンを行ったうえで、八幡平市長より漆塗りの修了証書を授与されます。 この様なことで、漆工芸に携わる人達が減ることなく、継承できる人間関係を重視。 その一環として、修了生が何処に就職



したか…起業したのか…が解る修了生ネットワークで漆工から離職せず継承させる絆も構築。さらに、修了して作った品物をお客様に見せる場所がない、続けるように展開させる場面が少ないという意図を汲んで、17年前に、修了生が就業できる施設として、お給料戴いて生産から販売の実体験職場となる『漆器工房』を創立。



陳列されているのが殆どが修了生が作成した品物がメインに、販売スペースを設けて運営しています。尚、新年度から、2年課程である一定の技術を達していれば、さらに1年延長して研修できる専攻科を設けて、漆器工房に専攻生をインターシップ形式で派遣し、商品作りながら販売の実践を通し、将来に向けた個人事業の起業等に備え専門的に学ぶ課程を検討しています。



第2部 パネルディスカッション

【技能伝承の育成取り組みについて】



鎌田氏 【技能伝承に取り組む企業の好事例発表】を4名のパネラーの皆様からそれぞれの企業の概要と人材育成の研修体制や取り組み状況についてご説明を戴きました。ご発表に対しまして、ご議論を深めて参りたいと思いますのでよろしくお願ひ致します。プレゼン内容と若干重複があるかと思いますが、確認する意味も込めまして各社における技能の位置づけ、方針、また社員への動機付けはどの様なかをお聞きしたいと思います。沖代さんお願ひ致します。

沖代氏 先ほどご説明した中にもございましたが、技能を高めていく事で装置のメンテナンスレベルが高揚となり、ライン稼働率UPによる生産性の向上や品質の向上に直結して経営上にも繋がります。その教育体制として、技能者教育専門委員会の部門で、「きたかみ匠塾」を位置づけて1994年に設立以来21年間取り組んでいます。

西谷氏 そうですね、位置づけと言う事ですけど 技能は会社にとって一番の財産ですね 我々にとってはハンドワークの多い職場ですから、各自の手の力である技量というものが上がることで会社の強みになりますから、もっと深くいえば技能というのは国力だと思います。過去には米国が製造等でアウトソースして国内が弱体になり、帰帰するために内国化に取組み戻ったということがありました。日本だって、どんどん我々団塊の世代が職から離れ、その技能を国内で教える場がないから、他国に教えているので他国はどんどん強くなっているが、国内は軽薄化が進んでいる実態ですよ…！この様だといけないと思ひ、会社の中で言えば どうやってその技能を社員に浸透させ技量ををあげていくかということが課題となります。特に、ハンドワークにとっては昔と違うところがありますから、きちんと教える仕組みを経営者が創っていかねければと思ひ自ら率先して人材育成の環境を整えております。

及川氏 岩谷堂筆筒の場合は、殆ど手づくりの作業となりますので 技能レベルがそのまま商品の品質に直結しますから 技能の向上を重視しています。機械でもわずかに対応していますので手作業で覚えた事の応用の使い方になります。それから、関東のデザイン企業様等からの依頼試作においても手作業となります。とにかく、手作業で創っていかないと物(商品)が出来ないという職業のため、経営側として技能伝承の鍵となる、教えて育てていくことに創意工夫しています。

富士原氏 当センターに入所される研修生の方は 全く会社組織を離れた個人の方々が多いので技術を覚えられないことには生活できないという境遇のもと学びに来ておりますので、2年間で漆工としての技能を身につけるために貪欲に努力している姿を見られます。技能をどの様に捉えているかですが、伝統工芸の中では、縦割りの世界が多く誰々の先生直結の弟子…などでありまして、なかなか教への伝承が薄い環境です。センターでは、漆芸家を目指す若手にこの地域の安比塗の漆器文化を理論的かつ実践的な木地制作、下地、漆精製、塗り、加飾、漆工に関する指導を行い、塗師を育成しています。

鎌田氏 夫々に技能を高める取組をご紹介いただきましたが、教わる側の社員の方々それぞれに向かう意欲、モチベーションなど、動機付けをどの様にされているかお 伺ひします。

及川氏 当社では、商品を作り上げた職人の名前を手書きで商品に銘を入れる決まりにしています。銘を入れたことにより 購入されて気に入ったお客様は名前を見て その職人を指名して再度、商品を受注することがあり、職人達の喜びとなり意識が高まって職人魂が芽生える励みに繋がっています。ですから、次には職人冥利として腕を発揮しますので格段と良質に出来上がった商品を納めますから、お客様は、更に納得できた出来栄に喜んで 職人へ感謝の手紙など戴く事があります。戴いた職人は今以上の手腕を目指し成長するし、それを見ている職人同士が、もっと腕を磨き指名を受けたい思いで向上意欲に取り組み、ということで、お客様から職人達と経営者の私が育てられていることも実感しており、これも動機付けの一つになっています。当社には、岩谷堂筆筒に係わる伝統工芸士が6名



独立行政法人岩手県工業技術センター
理事兼ものづくり技術統括部長
鎌田 公一氏



株式会社 ジャパンセミコンダクター
取締役総務部長
沖代 恭太氏

おり、職場で一緒になって話をしながら身近で技能を教えられる環境となっています。

西谷 氏 私は どちらかと言うと 褒めることですね あ〜いいねと声を出して言葉で褒める ちょっと違った時はもう少しだったけどな〜 私自身めっき作業を今でもしていますから ヒントを与えながら日々取り組み、繰り返しながら環境を整えて、改善提案につなげていく社員活動の仕組みで運営してます。

富士原 氏 目的を持って入所されても、実際に習ったら違うということがあるのですね…！こんなはずではなかった…！とそれが現実でまず始めに かぶれ発症の有無です。かぶれた研修生には3ヶ月程の免疫期間が必要となり、教えても習得できずにかぶれとの闘いで、落ち込み状態が連日続き、もう“絶えられない、いやだ”の限界までに追い込まれます。よって、乗り越えさせる逆転の指導に、楽しい課題として蒔絵に施している“金、銀などの材料”を使って入所第1号の作品づくりに取り組ませます。身近な装飾品のブローチやネックレスなどを“金や銀”を使って実践し、作製することで、こんなに綺麗、素敵、立派！面白い、素晴らしい！ことの魅力を強烈に実感して貰うことで、漆工としての第一歩にします。OBが訪ねてきますので、研修生の頃のことや現状どの様に漆工として、活躍されているのかなどを、話して頂いたり動機付けや気持ちを高めています。



株式会社 薄衣電解工業
常務取締役工場長
西谷 重夫 氏

沖代 氏 例えば何ですけれど、会社のトップが定期的に現場へ足を運び現実を・見て・話して・聞いて現実を知るなどの職場巡視があり、その際にマシンキーパーが改善した事項について発表する機会を設けてます。また、本社から来社される幹部に対しても 直接にマシンキーパーが改善事例の説明も行っています。改善事例については岩手だけでなく他拠点の事業所にも発信し共有して取り組んでいます。

鎌田 氏 西谷様からのプレゼンテーションの中で、同業者の相互訪問というお話がありましたが、めっきはノウハウの固まりの業種で、相互訪問はなかなか難しいじゃないかと思いましたが、どんな経緯で進められたのでしょうか。

西谷 氏 各社ノウハウあるとか言いますが、根幹は実際に同じなんです。わが社はオープンにして、ウェルカム体制でいつでも受け入れて、同業者の方にも案内しています。過去に、100社程コンサルティングしてきました経験からです。企業を発展させるキーはギブアンドテイク…と考える信念で相互訪問を仕掛けています。よって、見れるところにノウハウは無く、結果的に見えない箇所にあるんです。めっき職場は4K(きつい、汚い、危険、臭い)のイメージがありますから、見学に来て戴くにはもっと綺麗な職場にさせようと言う気持ちになるから、相互訪問することで、職場に真似てみるや取入れてみるなど、の改善を進めることで、社員に対するアピールの意味合いもあって行っています。



有限会社 藤里木工
代表取締役社長
及川 雄 氏

鎌田 氏 ジャパンセミコンダクター(株)様では 技能教育体制で塾と位置づけで進められてますけど、長く取り組まれてきた中でご苦労や工夫されていることを お願いします。

沖代 氏 事業が厳しかったときに、施策として他拠点異動がありまして その際、ノウハウを持った人材を要求され、人材枠として匠塾修了生は白羽の矢を向けられる対象者が多くありました。そうしますと、北上事業所は今迄以上に技能者育成を強固に取組むことが重要となりましたが、新人社員を通年採用してなかったために若年層が極薄になり教わる人材が少ない状況になってきて、これからの「きたかみ匠塾」継続に新たな観点で運営することを苦心しております。

鎌田 氏 及川様から、経営の方針で「断らない」と言う言葉がでましたけれども、そうしますと今までの技能・技術で、賄えない部分とか、新たに習得しなくてはならないこととかがあった場合はどのように対処するのでしょうか。

及川 氏 基本的に断らないという方針で行っていますが、社員からは、この様な商品を受注してどうするの…と感じになりますけど、出来ないのではなく、1).分からないのだから まずやってみる 2).考えてやってみる 3).出来ないなら次の考えでやってみる 4).何度も繰り返して挑戦する 5).それでも社内の総力で出来ないときは社外の支援・協力を仰ぐ 6).本当にどうしようも出来ない時には、工業技術センターに足を運び、どの様にすればいいのかを 一緒に取り組んで頂き完成させてます。仕事を断り始めるとお客様離れに繋がること、職人としての技量が伸びず停滞することに繋がりますので、如何なる商品でも創りあげます。



八幡平市安代漆工技術研究センター
副所長
富士原文隆 氏

鎌田 氏 工業技術センターをここでPRをして頂くとは思っていませんでした。どの様な場面でも企業様から、頼りにされる工業技術センターであるべきことを、実感致しました。

富士原様にお聞かします。新しい技能を求めて修得するための、人材の資質が大切だと、ご理解されてると思いますけれど、長いご経験の中で取組まれたことを お願いします。

富士原 氏 漆に携わる職人さんが非常に少ないと言う事で過去に漆の技能士試験が廃止された経緯がありまして、唯一目標となるのが県卓越技能者、青年卓越技能者になることとなります。どの様な資格を取得しても、その人の資質なり、果たしてそれに見合うだけの技能なり、考え方が熟達しているのかというのが非常に重要なところになります。近年は、大学等で勉強された方が入所するようになり、設立当初の20数年前と雰囲気は違ってきています。習う事を覚えて来ている人は、ある意味で習い上手でいろいろな事を積極的に聞きますが、習ったことの無い人は、教えられるのを、なんとなく待っていると云う消極的な面を感じます。

鎌田 氏 本来ならば、会場の皆様からご意見等をいただくことを想定しておりましたが パネラーの皆様から詳しくご発表を戴きましたので各社のお取組みについては ご理解いただけたものと思います。技能と言う切り口は話として飛び交いますけれども、俗に言う暗黙値であったり、ノウハウであったりと言うように明文化できない場合が多くあります。西谷さんから お話がありました動画を活用しようとか、昔の資料等を引き出して、それをもう一度参考にしましょうとのご意見は参考になると思いました。デジタルカメラや携帯電話は多機能になっており、比較的容易に動画やCDに残すことが環境的にございますので、技能を残し繋げるきっかけとして活用できると思います。技能は人に付いてくるものですから、しっかり残していく繋いでいく心掛けを各企業様で取り組んで頂く事で、技能の伝承、すべてではありませんけれども、ある程度の方向性がみえてくるのではないかなと、パネラーの皆様のご意見から感じたところがございます。取組のキーワードは技能の見える化と技能者を定着させる仕組みであり、これを会社の中で経営者と従業員が共有していくことで、技能の伝承が図られていくと期待したところがございます。以上をもちまして、拙い進行役でしたけれど 本パネルディスカッションを終了したいと思っております。今日は、本当にありがとうございました。

